



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Projekt „Agencja Zatrudnienia Polskiego Związku Głuchych” współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z niepełnosprawnością na rynku pracy

SPIS TREŚCI

Otwarty rynek pracy.....	3
Chroniony rynek pracy.....	3
Zakłady aktywności zawodowej.....	4
Warsztaty terapii zajęciowej.....	4
Szkolenie osób niepełnosprawnych.....	5
Co zwiększa szanse na znalezienie pracy.....	6
Uprawnienia pracownicze wynikające z Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.....	7
a. Czas pracy.....	7
b. Przerwa w pracy.....	8
c. Dodatkowy urlop wypoczynkowy.....	8
d. Prawo do korzystania ze zwolnienia z pracy.....	9
e. Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością.....	9

Podjęcie pracy zawodowej zależy od wielu czynników m.in. od: możliwości wykonywania różnych czynności, stopnia sprawności, specjalnych umiejętności i zdolności, a także cech osobowości. Szukając pracy, warto zastanowić się i ustalić, jaką pracę mogą wykonywać, ale też, jaka forma zatrudnienia jest dla mnie obecnie możliwa i jakie warunki trzeba mi stworzyć, abym mógł tę pracę przyjąć.

Otwarty rynek pracy

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy może wyglądać następująco: Osoby niepełnosprawne ubiegają się o pracę na takich samych warunkach jak kandydaci pełnosprawni, a pracodawca, wybierając pracownika, bierze pod uwagę doświadczenie zawodowe i kwalifikacje.

Zatrudnienie następuje na takich samych zasadach jak zatrudnienie pracownika pełnosprawnego. W grę mogą wchodzić jedynie pewne przywileje wynikające z ogólnych przepisów dotyczących osób niepełnosprawnych (dodatkowy urlop, skrócony czas pracy itp.). Pracownik niepełnosprawny ma w pracy takie same zadania i obowiązki jak pracownik pełnosprawny. Na pracodawcy spoczywa jednak obowiązek przystosowania stanowiska pracy w sposób uwzględniający potrzeby niepełnosprawnego pracownika.

Chroniony rynek pracy

Zakłady pracy chronionej (zpch) stwarzają warunki do zatrudniania osób niepełnosprawnych, zwłaszcza o znacznie ograniczonej zdolności do pracy. Ich celem jest stworzenie osobom niepełnosprawnym warunków do pracy zarobkowej, niektóre też stawiają sobie za cel przygotowanie pracowników do pracy na otwartym rynku i ich przejście do zwykłych zakładów pracy. Większość pracowników zakładów pracy chronionej zatrudnionych jest na podstawie umowy o pracę. Mają oni te same prawa, obowiązki i przywileje, co pracownicy pełnosprawni w zwykłych zakładach pracy. Specyfika tych zakładów polega na:

Projekt „Agencja Zatrudnienia Polskiego Związku Głuchych” współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

- zapewnieniu odpowiedniej opieki medycznej, rehabilitacyjnej i socjalnej,
- przystosowaniu stanowisk i miejsc pracy do potrzeb zatrudnionych w nich osób niepełnosprawnych,
- odpowiednio dobranym profilu i technologii produkcji lub usług.

Informacje o zpch możesz uzyskać:

- w urzędach pracy,
- w oddziałach Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (www.pfron.org.pl),
- na stronie www.zpchr.pl

Zakłady aktywności zawodowej

Zakłady aktywności zawodowej (ZAZ) tworzy się w celu zatrudnienia osób niepełnosprawnych mających znaczny stopień niepełnosprawności. Osoby te mają możliwość podjęcia zatrudnienia dostosowanego do ich rzeczywistych potrzeb.

Placówki przygotowują osoby niepełnosprawne, poprzez rehabilitację zawodową społeczną, do samodzielnego i aktywnego życia w otwartym środowisku. Niepełnosprawni pracownicy zakładów aktywności zawodowej za swoją pracę pobierają wynagrodzenie.

Zakłady aktywności zawodowej stanowią pośrednią formą między zakładami pracy chronionej i warsztatami terapii zajęciowej. Spis zakładów aktywności zawodowej dostępny jest w PFRON.

Warsztaty terapii zajęciowej

Są to placówki stwarzające osobom niepełnosprawnym, niezdolnym do podjęcia pracy, które zostały zakwalifikowane do tej formy rehabilitacji, możliwość rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskania lub przywracania umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia. W ramach warsztatów rozwija się:

- umiejętności wykonywania czynności życia codziennego oraz zaradności osobistej,

Projekt „Agencja Zatrudnienia Polskiego Związku Głuchych” współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

- psychofizyczne sprawności oraz podstawowe i specjalistyczne umiejętności zawodowe, umożliwiające uczestnictwo w szkoleniu zawodowym albo podjęcie pracy.

Są to placówki o charakterze niedochodowym, a ewentualne dochody ze sprzedaży produktów czy usług przeznaczane są na zaspokajanie potrzeb kulturalnych rehabilitacyjnych osób niepełnosprawnych. Uczestnicy warsztatów mogą otrzymywać niewielkie Środki finansowe, które mają służyć nauce gospodarowania nimi.

Jeśli szukasz informacji o warsztatach terapii zajęciowej w miejscu zamieszkania, zgłoś się do Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie.

Szkolenie osób niepełnosprawnych

Gdy szukasz pracy, może się okazać, że Twoje kwalifikacje są niewystarczające. Być może też ciągle zmieniający się rynek pracy spowodował, że brak Ci ważnych i poszukiwanych obecnie na rynku umiejętności zawodowych. Warto pomyśleć o swoim wykształceniu, o tym, czy istnieje możliwość podniesienia go lub uzupełnienia.

Osoby niepełnosprawne zarejestrowane w urzędzie pracy (jako bezrobotne, poszukujące pracy, a niepozostające w zatrudnieniu lub będące w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy) mogą skorzystać ze szkoleń:

- szkolenie finansowane jest ze środków PFRON,
- na szkolenie kieruje kierownik powiatowego urzędu pracy,
- celem szkolenia jest zwiększenie szans na zatrudnienie poprzez podwyższenie lub zmianę kwalifikacji zawodowych,
- szkolenie odbywa się w placówkach szkoleniowych albo w specjalistycznych Ośrodkach szkoleniowo-rehabilitacyjnych.

Również pracodawca może szkolić osoby niepełnosprawne.

Co zwiększa szanse na znalezienie pracy?

Szanse na rynku pracy na pewno zwiększa posiadanie odpowiedniego wykształcenia doświadczenia zawodowego. W zdobyciu odpowiedniego wykształcenia pomoże Ci nie tylko ukończenie szkoły lub studiów wyższych. Możesz także skorzystać z takich form edukacji, jak kursy i szkolenia. Doświadczenie zawodowe można zaś zdobyć np. poprzez stałe, praktyki, prace jako wolontariusz. Czasem warto podjąć pracę za niewielkie wynagrodzenie lub za darmo po to, by nauczyć się czegoś praktycznego. Ważne jest, aby, poszukując pracy, być aktywnym. Pracodawcy oczekują bowiem od młodych pracowników nie tylko zaangażowania chęci do pracy, ale też samodzielności szeroko pojętej aktywności

Uprawnienia pracownicze wynikające z Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Każdy pracownik z niepełnosprawnością, tak jak wszyscy pozostali, podlega przepisom Kodeksu pracy. Jednak osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności mają dodatkowe uprawnienia pracownicze, wynikające z Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.).

Czas pracy

Każda osoba ze znacznym, z umiarkowanym i z lekkim stopniem niepełnosprawności nie może pracować dłużej niż 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. Osoby ze stopniem znacznym i z umiarkowanym mają dodatkowe uprawnienie – pracują 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Uprawnienie to jest zapisane w Ustawie o rehabilitacji, więc osoby te nie muszą dostarczać pracodawcy dodatkowych zaświadczeń. Jest to ich przywilej ustawowy, który otrzymują na podstawie orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu znacznym lub umiarkowanym. Przysługuje on im od dnia dostarczenia pracodawcy orzeczenia. Dla tych osób 7-godzinny dzień pracy jest pełnym wymiarem czasu pracy, oznacza to więc, że jest pełnym etatem, a nie jego częścią. Traktowanie tego wymiaru czasu pracy przez pracodawcę jako część etatu jest niezgodna z prawem.

Od tej zasady są dwa wyjątki (art. 16 ustawy):

1. Praca przy pilnowaniu, np. monitoringu, ochronie mienia.
2. W przypadku, gdy osoba niepełnosprawna sama rezygnuje ze swojego uprawnienia, czyli sama występuje z wnioskiem do pracodawcy o skierowanie jej na badania do lekarza, który wystawi jej zaświadczenie o niestosowaniu wobec niej art. 15 Ustawy o rehabilitacji.

Projekt „Agencja Zatrudnienia Polskiego Związku Głuchych” współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

Tylko pracownik z niepełnosprawnością może wystąpić z takim wnioskiem, nie może tego zrobić jego pracodawca. Od dnia dostarczenia pracodawcy stosownego zaświadczenia od lekarza, wobec takiego pracownika stosuje się Kodeks pracy, a nie przepisy Ustawy o rehabilitacji.

Przerwa w pracy

Każda osoba z niepełnosprawnością w stopniu znacznym, umiarkowanym i lekkim ma prawo do dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy. Oznacza to w praktyce, że osoba taka, pracująca powyżej 6 godzin na dobę, ma w sumie prawo do 30-minutowej przerwy w pracy – 15 minut przysługuje każdemu pracownikowi na podstawie Kodeksu pracy, a osoby z orzeczeniem mają dodatkowe 15 minut przerwy w ciągu dnia. Przerwę tę mogą wykorzystać w dowolny sposób, a decyzja o tym uzależniona jest od samego pracownika.

Dodatkowy urlop wypoczynkowy

Każda osoba w stopniu znacznym i umiarkowanym ma prawo do dodatkowego urlopu w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Uprawnienia takiego nie mają osoby ze stopniem lekkim. Uprawnienie to dotyczy wszystkich osób ze stopniem znacznym i z umiarkowanym, niezależnie czy zatrudnieni są na otwartym czy też chronionym rynku pracy. Urlop dotyczy roku kalendarzowego. Pracownik nabywa dodatkowy urlop po przepracowaniu roku od zaliczenia go do danego stopnia niepełnosprawności, tj. umiarkowanego lub znacznego.

Należy pamiętać, że jeśli pracownik pracował w jednej firmie pół roku i przeszedł do kolejnej firmy, to czas jego pracy sumuje się z obu firm i jeśli daje rok, to również przysługuje mu dodatkowy urlop. W tym celu należy przedstawić pracodawcy świadectwo pracy z poprzedniej firmy oraz orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu znacznym lub umiarkowanym. O nabyciu praw do dodatkowego urlopu decyduje data wydania orzeczenia o zaliczeniu do stopnia znacznego lub umiarkowanego niepełnosprawności.

Przykład

Jeśli pracownik otrzymał pierwsze orzeczenie o stopniu znacznym lub umiarkowanym 1 września 2019 r., to musi przepracować cały rok i dopiero 1 września 2020 r. nabędzie prawo do dodatkowego urlopu.

Jeśli dodatkowy urlop nie jest wykorzystany w danym roku, przechodzi na rok następny. Roszczenia w stosunku do dodatkowego urlopu ulegają przedawnieniu po upływie trzech lat.

Prawo do korzystania ze zwolnienia z pracy

Prawo to dotyczy osób tylko i wyłącznie ze stopniem znacznym i z umiarkowanym. Mogą one wykorzystać w wymiarze do 21 dni roboczych zwolnienie, ale nie częściej niż raz w roku, np. na czas uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym bądź wykonywania badań specjalistycznych czy zabiegów usprawniających, jeżeli te czynności nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

Coraz częściej pracownicy wykorzystują ten przepis. Pracodawcy jednak często zastanawiają się, jak to uprawnienie ująć w wewnętrznym regulaminie, jakie dokumenty osoba korzystająca ze zwolnienia z pracy powinna przedstawić – czy np. wystarczy zwykłe powiadomienie, że z tego powodu pracownik będzie nieobecny. Według Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych każdy pracodawca powinien ustalić w swoim regulaminie zasady, na jakich te uprawnienia mogą być przez pracownika realizowane.

Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością

Pracodawcy, którzy planują zatrudnić osoby niepełnosprawne, mogą w związku z tym faktem ubiegać się o dofinansowanie pochodzące z różnych źródeł. Powiatowy urząd pracy, jako jedno z tych źródeł, poza wsparciem finansowym, oferuje także usługi z zakresu poradnictwa zawodowego oraz informacji zawodowej.

Pracodawca zatrudniając osobę niepełnosprawną, możesz starać się o:

Projekt „Agencja Zatrudnienia Polskiego Związku Głuchych” współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

- zwrot kosztów:

a) adaptacji pomieszczeń do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych na przystosowanie tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób;

b) adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy;

c) zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;

d) rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb, o których mowa w pkt a-c;

- miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego (o ile pracownik ten został ujęty w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych prowadzonych przez PEFRON);

- refundację kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego osobie niepełnosprawnej;

- zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy stworzonego dla osoby niepełnosprawnej;

- zwrot kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych;

- refundację z tytułu zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych osoby niepełnosprawnej zarejestrowanej w powiatowym urzędzie pracy;

- refundację z tytułu zatrudnienia w ramach robót publicznych osoby niepełnosprawnej zarejestrowanej w powiatowym urzędzie pracy;

- refundację z tytułu przyjęcia na przygotowanie zawodowe dorosłych osoby niepełnosprawnej zarejestrowanej w powiatowym urzędzie pracy.

Ponadto powiatowy urząd pracy oferuje pracodawcy usługi z zakresu poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz pośrednictwa pracy.

Podstawa prawna



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Projekt „Agencja Zatrudnienia Polskiego Związku Głuchych” współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.